

**INSTITUTO ENSINAR BRASIL  
FACULDADE DOCTUM DE GUARAPARI**

**MIRIAN SANTOS DE JESUS**

**A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E A  
DESIGUALDADE: UM ESTUDO EXPLORATORIO DAS GESTORAS DE  
GUARAPARI-ES NO SETOR DE CONCESSIONÁRIAS E MULTI MARCAS DE  
AUTOMÔVEIS**

**GUARAPARI**

**2017**

**MIRIAN SANTOS DE JESUS**  
**FACULDADE DOCTUM DE GUARAPARI**

**A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO E A  
DESIGUALDADE: UM ESTUDO EXPLORATORIO DAS GESTORAS DE  
GUARAPARI-ES NO SETOR DE CONCESSIONARIAS E MULTI MARCAS DE  
AUTOMÔVEIS**

**Trabalho de conclusão de curso  
apresentado ao Curso de  
Administração da Faculdade Doctum  
de Guarapari como requisito parcial à  
obtenção do título de Bacharel em  
Administração.**

**Orientador: Helione Bacovis Lobo Leite**

**GUARAPARI**

**2017**

## RESUMO

Antigamente a mulher era vista apenas como dona de casa, a qual cabia somente os afazeres do lar e o zelo pelos filhos. Logo após a I e II guerra, com o advento da Revolução Industrial, as mulheres se inseriram no mercado. No início elas ocupavam somente cargos subalternos, com a evolução dos tempos conquistaram o respeito e o direito no mercado de trabalho. Entretanto a desigualdade de gêneros, no meio profissional, ainda persiste. Sendo assim, este trabalho teve como objetivo analisar o mercado de trabalho na cidade de Guarapari-Es, pesquisando sobre a desigualdade de gênero no mercado local. Para tal procurou-se identificar, entre as gestoras de Guarapari-ES, no setor de concessionárias de automóveis e multimarcas, se a desigualdade interfere na inserção das mulheres para cargos gerenciais. Para isso, foi realizado um estudo bibliográfico sobre o tema, utilizando-se de livros e artigos científicos. Os questionários, que deram base a esta pesquisa, foram aplicados em agências de automóveis da região, considerando que até pouco tempo este campo era de atuação exclusiva dos homens. Embora a desigualdade de gêneros, muitas vezes não é percebida, os privilégios a homens no mercado de trabalho ainda são mais favoráveis em relação às mulheres.

**Palavras - chave:** Mulher. Mercado de Trabalho. Desigualdade.

## 1 INTRODUÇÃO

Olhando para trás, as mulheres eram apenas gestoras do lar e mães que se privavam deste meio econômico, hoje esta realidade vem mudando. Com o crescimento do mercado econômico e a expansão das indústrias, considerando a grande urbanização; os negócios demandaram de novas frentes de trabalho, favorecendo a entrada da mulher no mercado. Segundo Gomes (2005), as mulheres teriam um longo caminho a percorrer, pois a falta de capacitação profissional, a dupla jornada de trabalho, e a desigualdade eram problemas que teriam que ser enfrentados.

Quando as mulheres iniciaram suas atividades profissionais, exerciam apenas cargos de mão de obra conhecido como chão de Fábrica<sup>1</sup>(Probst 2005), mas com o passar dos anos, elas começaram a galgar outras colocações mais elitizadas, buscando suporte no aprimoramento técnico e ou de conhecimento superior.

Atualmente, observa-se que as mulheres lideram organizações e atuam em grandes empresas, um salto enorme na evolução dos tempos considerando a luta do público feminino quando a oportunidade e igualdade profissional. Hoje se tem mulheres empreendedoras, grandes empresárias e gestoras, mesmo assim, percebe-se, ainda, a desigualdade, quando se refere a cargos e salários entre homens e mulheres no Brasil e no mundo.

Como citado anteriormente, o crescimento do mercado de trabalho, decorrente do capitalismo, instigou o surgimento de oportunidades de vagas de empregos. Esse panorama sugere uma grande participação das mulheres no campo profissional. Inclusive no Brasil. Aponta-se então a discussão sobre a desigualdade de gênero no mercado de trabalho, pressupondo privilégios aos homens num contexto bem mais favorável do que em relação às mulheres.

Diante deste argumento, faz-se necessário responder a seguinte questão: No mercado de trabalho da cidade de Guarapari-Es, a desigualdade de gêneros prejudica a inserção da mulher em cargos de gerencia?

Este trabalho pretende pesquisar e esclarecer se as mulheres gestoras de Guarapari no setor de concessionária e multimarcas de automóveis enfrentam problemas de desigualdade e oportunidades no universo profissional.

De acordo com Popadiuk, Meinert (2007) as concessionárias representam apenas uma marca e vendem produtos novos e oferece serviços de vendas de peças originais. Ou seja, elas apenas trabalham em cima de uma marca e revendem peças relacionadas a este mesmo produto original. As multimarcas de acordo com ele e uma inovação, pois representa três marcas diferentes.

A partir deste assunto, tem-se como objetivo geral deste trabalho, analisar se a desigualdade interfere na inserção da mulher em cargos de gestoras. Para o êxito

---

<sup>1</sup> Chão de Fábrica- Colaboradores que trabalham nas indústrias, geralmente em nível operacional é também uma expressão utilizada para designar o conjunto de funcionários que executam tarefas produtivas na indústria.

desta pesquisa será considerado os seguintes objetivos específicos: entender como surgiu a desigualdade de gênero; identificar qual a atuação atual da mulher no mercado de trabalho; relacionar como a desigualdade tem interferido no crescimento da mulher atuante no mercado de trabalho de Guarapari.

Para obter os resultados pretendidos, será realizada uma pesquisa utilizando-se de questionários, que serão aplicados as gestoras atuantes no âmbito das concessionárias e multimarcas de automóveis em Guarapari-ES.

Assuntos como desigualdade e mulheres no mercado de trabalho são atuais e em termos de estudo e pesquisa. Muito se fala sobre a desigualdade no mercado de trabalho no contexto das organizações, principalmente numa visão mundial ou mesmo brasileira, mas pouco se tem sobre a realidade da cidade de Guarapari-ES.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Contexto Histórico: A inserção da Mulher no Mercado de Trabalho**

Em tempos passados, era o homem que dominava os lares, e as mulheres não podiam sequer pensar em ganhar dinheiro. Hoje, esse paradigma não é mais o mesmo. Há um grande número de mulheres que deixaram de serem apenas esposas, donas de casa e mães, ampliando seu espaço na economia nacional e provando de forma brilhante suas competências e habilidades no mercado de trabalho. Essa mudança é lenta, porém, as conquistas são constantes e progressivas. (ASSIS, 2009 p.03)

Para Probst (2003), a história da mulher no mercado de trabalho começou desde a primeira e segunda guerra, onde os homens foram convocados ao combate, deixando desamparados as mulheres e filhos. Com isto gerou a necessidade das solitárias mulheres de manterem a casa e seus filhos. Diante deste fato deu-se a introdução feminina no mercado de trabalho.

Foi devido à necessidade de sustentar uma família, no pós Guerra que as mulheres começaram a fazer parte do mundo do trabalho. Porém seus esforços não tinham valor, eram menos prezados pela sociedade. (Assis, 2009)

Baylão (2014, p.6) diz que a mulher se inseriu no mercado de trabalho devido à necessidade de um ganho financeiro, cujo marco ocorreu durante o início na Revolução Industrial, se incumbindo de serviços de mão de obra.

Segundo Probst (2005):

No século XIX, com a consolidação do sistema capitalista, inúmeras mudanças ocorreram na produção e na organização do trabalho feminino. Com o desenvolvimento tecnológico e o intenso crescimento da maquinaria, boa parte da mão-de-obra feminina foi transferida para as fábricas.

Entende-se então que a necessidade de manter o lar, em decorrência de seus maridos estarem na guerra, e do crescimento do sistema capitalista junto a Revolução industrial, trouxe oportunidades as mulheres para se inserirem no mercado.

Após conquistarem alguns apoios e receberem incentivos, a mão de obra feminina ganhou mais força no mercado e pouco a pouco as mulheres ganham fatias de espaços no mundo todo. (Assis, 2009)

## **2.2 A Mulher e a Desigualdade: Diferenças de gêneros**

Segundo Gomes (2005), na sociedade primitiva, as mulheres exerciam funções de tecer a lã, confeccionar roupas, cozinhar cerâmicas e preparar alimentos, enquanto os homens exerciam funções que exigiam mais força bruta e que fossem exercidas fora do lar, como a pesca e a caça. A qual ali começava a surgir a divisão de tarefas por sexos; mulheres vedadas a sair do seu lar e trabalhar, e homens exerciam as funções fora de suas residências.

Percebe-se então que foi na antiguidade que começou a se solidificar a idéia de que a tarefa domestica eram decorrentes do sexo feminino, gerando assim uma divisão de papéis dentro da sociedade.

Para Diaz (1999) desde o nascimento de um ser humano, com a descoberta do sexo do bebê, começava a ser construído, culturalmente, o papel, daquela nova vida na sociedade. As meninas seriam educadas para serem submissas. Brincariam de boneca e casinha, já sendo ensinadas a serem boas donas de casa. Os meninos

seriam ensinados a serem fortes e independentes e não fariam tarefas de casas, pois esta função era destinada as meninas.

Mesmo considerando, as mudanças evolutivas no mundo, as mulheres ainda são destinadas a trabalhos como cuidar do lar e filhos enquanto o homem é o provedor <sup>2</sup>do lar. Quando se lançam no mercado de trabalho, as mulheres, normalmente, acumulam as atividades do lar com as obrigações profissionais. Enxerga-se esta mesma diferenciação de gêneros no mercado de trabalho, onde mulheres, mesmo sendo mais capacitadas que os homens, em alguns casos, podem receber menores salários.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em uma pesquisa realizada no período de 2007 a 2014, cerca de 44,5 % das mulheres tem 11 anos ou mais de estudo contra 40,3 % dos homens. De acordo com a pesquisa citada entende-se que as mulheres estão bem mais preparadas e capacitadas que os homens, pois elas buscam adquirir conhecimento e estar aptas para o mercado de trabalho. Mas vale ressaltar que mesmo tendo todo este preparo e capacidade, ainda recebem menor salário exercendo a mesma função e cargo dos homens.

Trabalhando numa mesma empresa e num mesmo setor, exercendo a mesma função, mulheres e homens, tem rendimentos diferenciados: segundo Pesquisa Nacional por Amostra (Pnad) realizada pelo IBGE, as mulheres, recebem em média, 74,5% do salário, comparando ao do rendimento recebido pelos homens.

De acordo com Querino (2013),

A mulher contemporânea oscila entre o cuidado do lar e a profissão, sendo ainda milhões de mulheres prisioneiras do lar, já que não consegue resolver grande dilema: conciliar o cuidado das tarefas domésticas, com a profissão. Como são responsáveis pelo funcionamento do lar, algumas vezes as opções são poucas ou ineficientes para ajudá-las a lidar com a questão profissional.

Na atualidade as mulheres, muitas vezes, são as provedoras do lar, e não conseguem conciliar o trabalhar fora de casa com o cuidado necessário com os filhos e obrigações da casa. Além do tempo que passam fora de suas residências, cumprido o horário de trabalho, ainda, ao chegarem a seus lares precisam realizar

---

<sup>2</sup> Provedor é Aquele que dá o sustento ou fornece algo.

as tarefas doméstica, por isto, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2017) 24% delas preferem não estar inserida no mercado.

### **2.3 A Transformação do Universo Feminino no Trabalho**

“Trabalho” pode ser conceituado como a atividade exercida pelo ser humano na transformação da natureza em bens que satisfaçam. (Gomes, 2005)

De acordo com Céli Pinto (2010):

A mulher, na construção da sociedade, teve a sua atuação limitada à procriação, ao cuidado e à educação dos filhos, além de zelar pelo perfeito funcionamento da casa. Atestando uma condição de inferioridade afirmada pelos papéis a ela reservados, a saber, a maternidade e os afazeres ligados à religião. As primeiras grandes transformações ocorrem no século XX, principalmente após a Primeira Guerra Mundial que, com a partida dos homens para os campos de batalha, gerou uma lacuna a ser preenchido pelas mães, fator que impulsionou que estas se aventurassem a gerenciar suas famílias, ocasionando a sua inserção no mercado de trabalho com conseqüente tomada de espaço profissional, além do estremecimento da cultura patriarcal vigente no Brasil (CÉLLI PINTO, 2010 apud BRANDÃO, 2015).

Céli Pinto (2010) fala que o movimento feminista se iniciou no final do século XIX, para lutar e conquistar os direitos pertencentes a elas. Mas a luta pela igualdade de gêneros acabou criando dilemas de que as mulheres poderiam assumir e fazer as mesmas coisas que os homens.

Na atualidade, o movimento passou a ser chamado de pós-feminista, em que, uma nova configuração é instaurada no que tange ao reconhecimento social das questões femininas; não mais em um lugar onde se traçam metas e reivindicações *a priori*, mas sim, na busca por liberdade. A mulher hoje deseja poder escolher em qual espaço social deseja atuar sem se sentir estigmatizada por rótulos construídos socialmente (RAGO, 2001 apud BRANDÃO, 2015).

Faxineira, enfermeira, professora, cuidadora de idosos, ou seja, somente cargos ligados a função caseira que eram permitidas para as mulheres. Atualmente elas procuram atuar em qualquer espaço sem aquele estigma que a sociedade construiu.

### **2.4 A Situação Atual das Mulheres no Mercado Brasileiro e a Desigualdade**

A participação das mulheres no mercado cresce a cada ano. De acordo com a Relação Anual de Informação Social (RAIS), realizada em 2004 havia 12,5 milhões de mulheres com carteira assinada, já em 2014 chegou a 21,4 milhões, um total de 43,25. Porém a diferença entre oportunidade para as mulheres em relação aos



homens ocorre quando se trata dos tipos de ocupação, dos cargos e dos salários, entre eles, que aparecem diferenciados de acordo com o gênero.

Uma pesquisa realizada no Brasil, entre 2004 e 2014, com 150 famílias, pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), aponta a dupla jornada feminina, que tem como consequência, entre outras, o aumento em uma hora na carga horária diária em relação aos homens. Ou seja, elas trabalham cinco horas a mais durante uma semana de trabalho em relação aos homens. Mesmos os direitos, entre homens e mulheres, contemplados na constituição nacional, sem fazer alusão à distinção de gêneros, ainda assim ocorre disparidade.

#### *2.4.1 Direitos trabalhistas*

Destaca-se aqui, alguns dos direitos conquistados pelas mulheres na atualidade.

Em relação às mulheres brasileiras, foram muitas as conquistas para garantir os diversos direitos que antes eram vetados a elas, um dos direitos foi o de votar, pois até as primeiras décadas do século 20 as mulheres eram proibidas de votar, apenas era permitido este direito aos homens. Foi só em 1932, com alteração da lei eleitoral, que foi concedido o direito de voto as mulheres (Soihet, 2006, p.104). Hoje as mulheres, além do direito de voto, podem também concorrer e ocupar cargos políticos, tanto na esfera municipal e estadual, como em cargos de responsabilidade nacional.

No Brasil o Decreto nº 21.076<sup>3</sup> de 24 de Fevereiro 1932 no Art. 2º diz que: “o eleitor, o cidadão maior de 21 anos, sem distinção de sexo, será alistado na forma deste Código. A partir deste momento, que foi dado à classe feminina este direito, as mulheres foram conquistando o seu espaço e direito na sociedade. Entre outros, pode-se citar, a luta das mulheres para conquistar seus direitos dentro do mercado de trabalho, como salários justos, férias, licença a maternidade entre outros.

---

<sup>3</sup> Decreto nº 21.076 de 24 de fevereiro de 1932, esta descrito no site da Câmara de Deputados, onde foram extraídas as informações do mesmo.

Em relação ao salário previsto na Constituição Federal diz, no artigo 7º, inciso XXX<sup>4</sup>, quanto no artigo 5º da Consolidação do Trabalho, abaixo transcritos: “Art. 7º, XXX – prevê proibição de diferença de salários, de exercício de funções de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”; “Art. 5º refere-se ao trabalho propriamente dito, prevendo que: todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem “distinção de sexo”. Ou seja, todos são iguais perante a lei, ficando proibida a criação de critério diferente, para uma determinada função, em decorrência de sexo. Ou seja, homem e mulher são iguais perante a lei, e a função exercida por ambos deve ter a mesma medida correspondendo ao mesmo salário.

Em relação à licença maternidade, que é um direito previsto no artigo 392 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho (Jusbrasil, 2017), dá o direito a todas as mulheres que trabalham no país e que contribuem para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), 120 dias de licença, sem prejuízo de salários e demais obrigações. De acordo com a mesma fonte, o auxílio é válido a todos os empregos com carteira assinada e que englobam “desde cargos do serviço público e temporários até trabalhos terceirizados, autônomo e doméstico”. O direito contempla também as mulheres que tiveram a gestação interrompida por aborto espontâneo e ou que obtenham guarda judicial de uma criança ou mesmo que adotem uma.

O benefício da maternidade foi uma grande conquista das mulheres, considerando que até 1943<sup>5</sup> as mulheres não tinham direito alguns sobre este privilégio, gerando restrições de contratação das mulheres no mercado de trabalho. Sem direitos aos privilégios da licença maternidade, podiam ser dispensadas do trabalho mesmo grávidas, ou seja, não tinham nenhuma garantia de emprego.

Os Direitos acima descritos são algumas das conquistas que as mulheres conseguiram com muita luta. Pode não ter tanta importância na atualidade, mas foi por meio dessas concepções que as mulheres conseguiram conquistar garantias para se manterem no espaço profissional.

---

<sup>4</sup> XXX – é um algarismo romano que representa o numero 30, ou seja, Lê-se artigo 7 inciso 30.

<sup>5</sup>De acordo com o Decreto Lei Nº 5.452. de 1º de maio de 1943, foi em 1943, no Brasil, que ocorreu o surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Nesta data a licença maternidade era de 84 dias. (Presidência da República da Casa Civil)

Lembrando que todos estes direitos das mulheres, no mercado de trabalho, começaram com a conquista do dia internacional da mulher, comemorado dia 08 de março desde 1911, como uma representação da luta da mulher pela igualdade e reconhecimento do direito a elas pertencente. Um dos acontecimentos históricos que remete a comemoração deste dia de acordo com Cerqueira (2008) foi a um grupo de operárias de uma fábrica de tecido em Nova York que reivindicava melhorias no ambiente de trabalho, como redução de carga de trabalho, equiparação de salários com os homens e tratamento digno. Elas foram trancadas e queimadas vivas pelos patrões. Em vários países comemora-se este dia, porém sem fazer qualquer menção a uma data ou acontecimento anterior.

#### *2.4.2 Economia e o papel da Mulher*

Estudo realizado pela Serasa Experian<sup>6</sup> (2015) revela que o Brasil possui 5,6 milhões de mulheres empreendedoras, o que representa 8% da população feminina do país. Isso significa que 43% dos donos de negócios são do sexo feminino, contra 57% do sexo masculino.

As mulheres, normalmente, são empregadas em uma gama mais limitada de ocupações e, comumente, possuem menor jornada de trabalho, sendo esta uma das razões dos menores rendimentos recebidos por elas. Essa segregação ocupacional aparece também em novas áreas de trabalho relacionadas às tecnologias e à comunicação, o que indica a persistência e reprodução da segregação ocupacional por gênero. (CAMBOTA, PONTES, 2007).

Do total de empresas ativas hoje no Brasil, 30 % tem mulheres como sócias, mas o número cai quando se trata de empreendedoras em grandes empresas, pois apenas 0,2 % delas são sócias. A grande maioria, ou seja, 73% são sócias de micro e pequenas empresas.

A maior concentração de sócias segundo o Serasa (2015) encontra-se na região Sudeste, com 52,06 % no total.

#### *2.4.3 Mulher na Gestão*

“Liderar pode significar conduzir, motivar, orientar, agregar pessoas e idéias. E as organizações entendem que necessitam encontrar e/ou treinar pessoas que

---

<sup>6</sup> A Serasa Experian é parte da Experian, líder mundial em serviços de informação, fornecendo dados e ferramentas de análise a clientes ao redor do mundo.

possam desempenhar estas capacidades com o objetivo de atender as crescentes exigências de um mercado cada vez mais competitivo.” (TOTANI, 2011)

Segundo Frankel (2007) “todas as mulheres são naturalmente líderes, e que certas características exclusivas da mulher são o que faz a grande diferença no novo conceito de liderança que as empresas buscam atualmente”.

Para Kets de Vries (1997)

Os talentos femininos estão tão perceptíveis, que na grande maioria das organizações que surgem no momento, parece que as empresas estão fazendo sob medida para as habilidades das mulheres. E com isso entram em desafio com sua própria personalidade de mostrar e encontrar seu ponto de equilíbrio entre a firmeza e feminilidade, competitividade e solicitude, fatos e sentimentos.

As empresas atuantes no mercado de hoje estão em busca de uma nova liderança, uma forma nova de gestão.

Identificamos que vem ocorrendo uma quebra de paradigma ao constatarmos que as empresas estão em buscas de estratégias que dêem respostas aos anseios de um mercado cada vez mais competitivo ao buscar nas mulheres seu novo perfil de liderança. (TONANI, p.12, 2011)

O que o autor diz e a competitividade atual, em busca de estratégias eles buscam novos perfil de liderança. Devido os talentos das mulheres estarem mais perceptíveis as organizações.

### **3 METODOLOGIA**

Assuntos como mulheres em cargos de gestão são atuais e bastante interessantes em termos de pesquisas, e a metodologia é importante para que se obtenham dados necessários para a realização de uma análise e considerações finais.

De acordo com Garcia (2015):

O conhecimento científico no processo metodológico tem como finalidade, na maioria das vezes, explicar e discutir um fenômeno baseado na verificação de uma ou mais hipóteses. Sendo assim, esta diretamente vinculada a questões específica na qual se trata de explicá-las e relacioná-las com outros fatos.

Ou seja, a metodologia auxilia na compreensão e análise dos dados e estudo

proposto, para uma melhor solução e clareza do mesmo. Com intuito de alcançar seus objetivos, este estudo caracterizou-se como pesquisa exploratória, que visa proporcionar maior familiaridade com o problema pesquisado, tornando o assunto explícito. Num primeiro momento utilizou-se de revisão bibliográfica, valendo-se de livros e artigos científicos como referência. A pesquisa é de caráter quantitativo.

Com a finalidade de buscar subsídios para esta pesquisa, foi aplicado um questionário as gestoras que atuam em concessionárias de automóveis e multi marcas na cidade de Guarapari-ES. O motivo de a pesquisa ser realizada em um ambiente que, até muito pouco tempo era exclusivo para a atuação profissional dos homens, foi proposital. Este ambiente, antes hostil, atualmente tornou-se também o reduto das mulheres, garantindo uma amostra real do dia a dia feminino no mercado de trabalho. Ou seja, o que antes era um problema, agora, considera-se como mais uma conquista das mulheres em relação ao mundo dos negócios.

Como relata Marconi (1996),

A pesquisa sempre parte de um tipo de problema, de uma interrogação. Dessa maneira, ela vai responder às necessidades de conhecimento de certo problema ou fenômeno. Várias hipóteses são levantadas e a pesquisa pode invadir ou confirmar as mesmas (MARCONI; LAKATOS, 1996)

O questionário aplicado consta de dezessete perguntas, divididas em perguntas abertas e fechadas, sendo as fechadas consideradas como questões dicotômicas e de múltipla escolha, foi aplicado no mês de Junho entre os dias 10 a 13 do mês. A análise destes questionários está representada por gráficos.

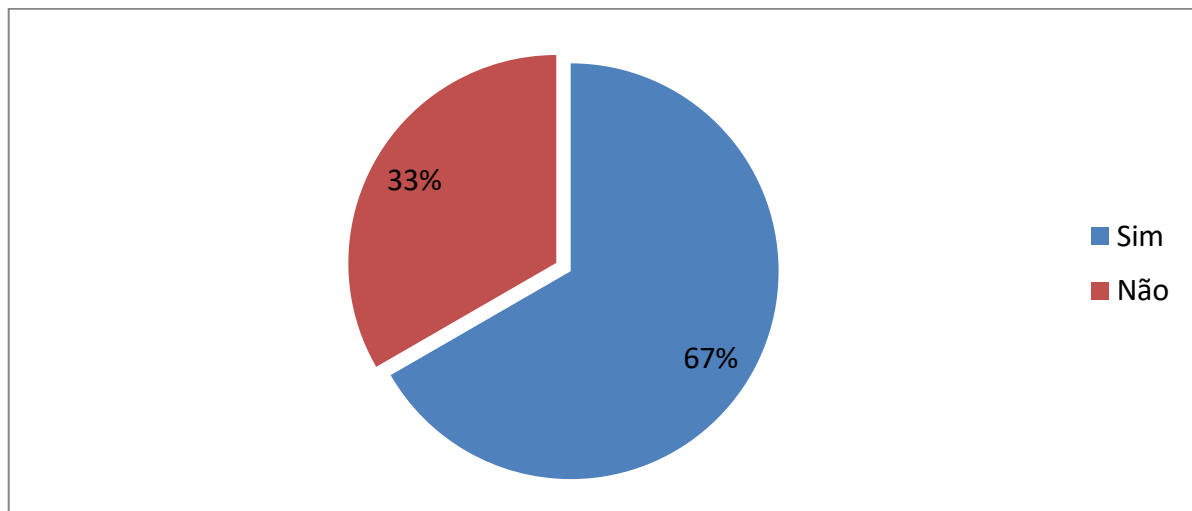
Foram visitadas em Guarapari as vinte principais concessionárias e multi marcas de automóveis e aplicados questionários, porém houve retorno de apenas seis mulheres gestoras, pois nas outras não havia nenhuma mulher em cargo de gerencia. Os questionários respondidos foram das concessionárias e multi marcas: Esplacar veículos, Auto France Veiculos, Toyota Kuruma, Show car veículos, Contauto, sendo que na Esplacar havia duas gestoras.

## 4 RESULTADOS

### 4.1 Caracterizações do Perfil

Os perfis destas mulheres pesquisadas estão entre uma faixa etária de 26 a 35 anos. Todas são casadas e com média de dois filhos cada uma delas. Somente 16%, entre as pesquisadas, obtinham grau de escolaridade com pós-graduação, 34% das entrevistadas concluíram o ensino superior e os outros 50% apenas com ensino médio. Dentro da empresa elas tinham entre um ano e vinte anos de serviços.

**Gráfico 1: Pode-se dizer que para as mulheres ainda é mais difícil subir na carreira do que para os homens?**



**Fonte: Dados de Pesquisa**

Questionadas sobre a questão de os homens terem mais facilidade de subir na carreira do que as mulheres, 67 % concordaram que sim, porém 33% discordam disto.

Em todo o mundo, ainda se considera que algumas ocupações não são "adequadas" para as mulheres, e que os homens são mais aptos a ocupar outras, assim, as responsabilidades de gestão e decisão pertencem tradicionalmente a homens, enquanto que as funções de serviços que refletem os papéis reprodutivos das mulheres em casa são consideradas femininas (LA MUJER, 2015 *apud* BIASOLI, 2016)

Existem diversas questões que podem ser levadas em questões neste quesito, pois a maior disponibilidade do homem no âmbito profissional pode levar a elevação de cargo mais fácil e rápida.

Segundo Biasoli (2016) a mulher devido aos filhos e o lar têm mais dificuldade de subir de cargo, pois a disponibilidade no emprego é menor.

#### **4.2 Análise Relacionada à possível Desigualdade de Gêneros no Mercado de Trabalho em Guarapari-Es**

Na pergunta aberta: **O que a motivou entrar no mercado de trabalho?**

Destacou-se aqui, que o motivo da inserção foi devido a uma necessidade de um ganho financeiro. Entende-se que como antigamente as mulheres tinham só a função de se dedicar ao lar e tiveram que ir para o mercado trabalho em razão da própria sobrevivência após guerra, ainda hoje, o pensamento é o mesmo. Ou seja, o ganho financeiro, também, na atualidade, é um dos principais motivos para as mulheres se inserem neste meio econômico, como afirma Baylão (2014, p.6), como dito no referencial teórico na seção a Inserção da Mulher no mercado de trabalho, de acordo com a história, elas se inseriram devido a uma necessidade, porém hoje isto não é apenas o único motivo, junto com o ganho financeiro elas buscam independência e seu lugar merecido dentro do Mercado de Trabalho.

Na pergunta aberta: **Você considera justo o seu salário em comparação ao salário de colegas do sexo masculino que ocupam o mesmo cargo que o seu?**

No quesito salário, em que se elas achavam justo o salário dos colegas masculinos na mesma função delas, 67% responderam que não é justo, eles recebem mais no mesmo cargo; porém 33% delas responderam que na empresa em que trabalham não ocorre este tipo de problema, pois os salários são equiparados segundo a função. Então, nesta última colocação, todos recebem salários iguais segundo a sua função e cargo.

Como mencionado na seção À situação atual das mulheres no Mercado Brasileiro e a desigualdade, trabalhando numa mesma empresa e num mesmo setor, exercendo a mesma função, mulheres e homens, tem rendimentos diferenciados: segundo Pesquisa Nacional por Amostra (Pnad) realizada pelo IBGE,

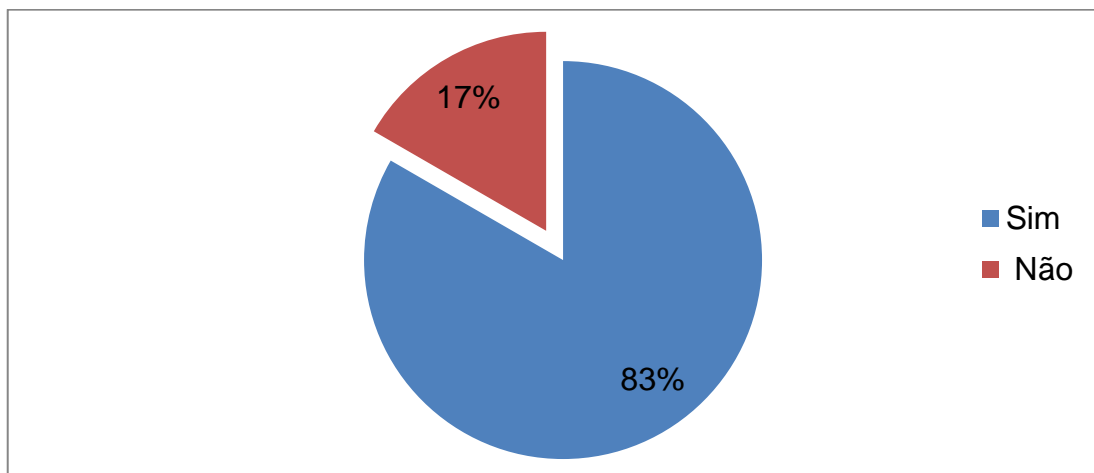
as mulheres, recebem em média, 74,5% do salário, comparando ao do rendimento recebido pelos homens.

Na pergunta aberta: **Como você descreveria a relação de trabalho entre você e colegas do sexo masculino no local onde você trabalha?**

Indagadas como e as relações com os colegas masculinos, descreveram que a relação e muito boa a respeito de hierarquia há uma boa convivência, porém há uma notável diferenciação no tratamento.

Segundo Rosa (2000) há sim diferentes sexos, isto e comprovado, o que não se pode ter e equívocos de que um e melhor e o outro pior, superior ou inferior e sim habilidades variadas. Sendo assim deve haver respeito de ambas as partes, porém sabendo que sim, há uma diferenciação dos sexos comprovada e que esta à tona.

**Gráfico 2: Você acha que existe tratamento desigual para homens e mulheres no trabalho?**

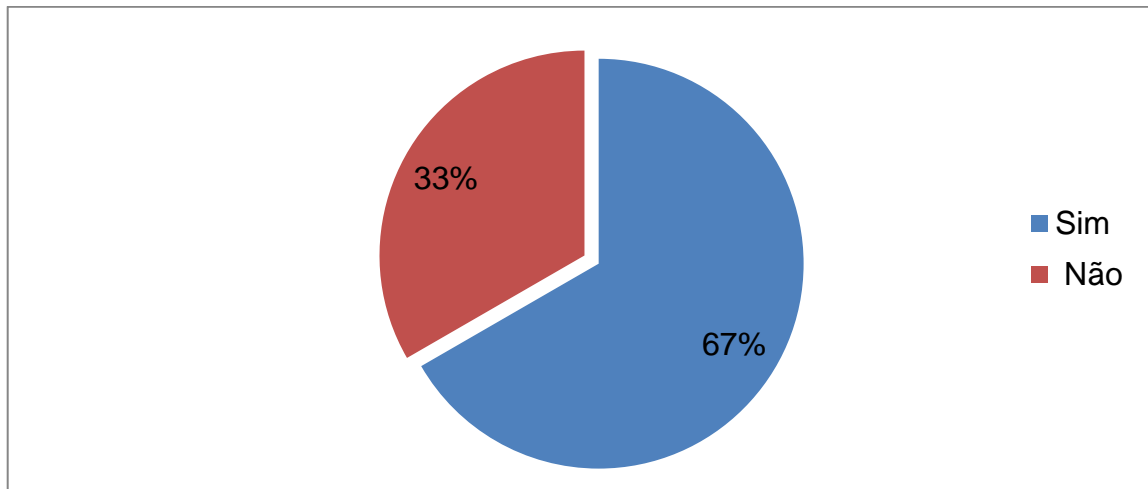


**Fonte: Dados de Pesquisa**

Na questão de tratamento dentro do mercado de trabalho, 83 % concordou que sim, há um tratamento desigual para com os gêneros, contra 17% discordou que não há tratamento desigual entre homens e mulheres. Na constituição homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, porém a realidade vista e totalmente diferente, as visões deturpadas de ambos os sexos persistem até hoje.



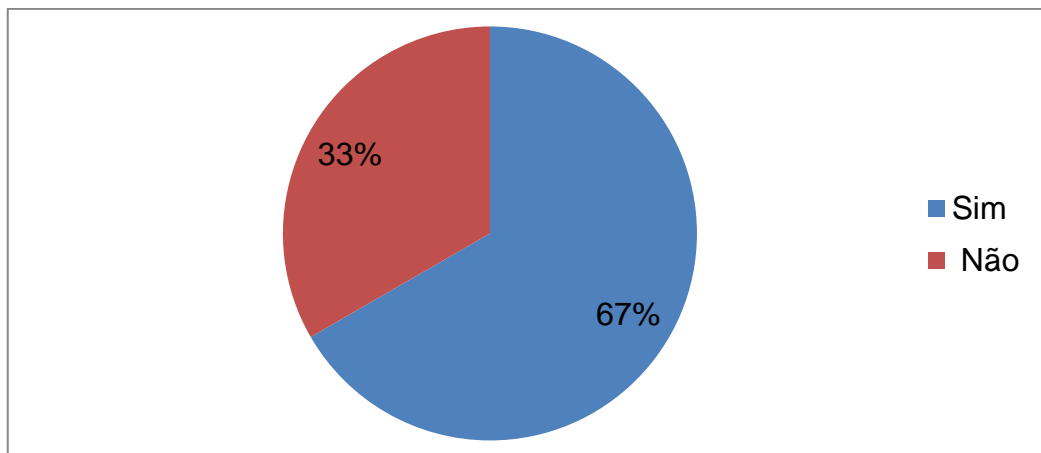
**Gráfico 3: Houve alguma dificuldade de liderar devido ao gênero?**



**Fonte: Dados de Pesquisa**

Segundo o gráfico acima, 67% das gestoras tem dificuldade de liderar devido ao fato de ser do sexo feminino, mas 33% afirmam de não tem dificuldade alguma para liderar devido ao gênero.

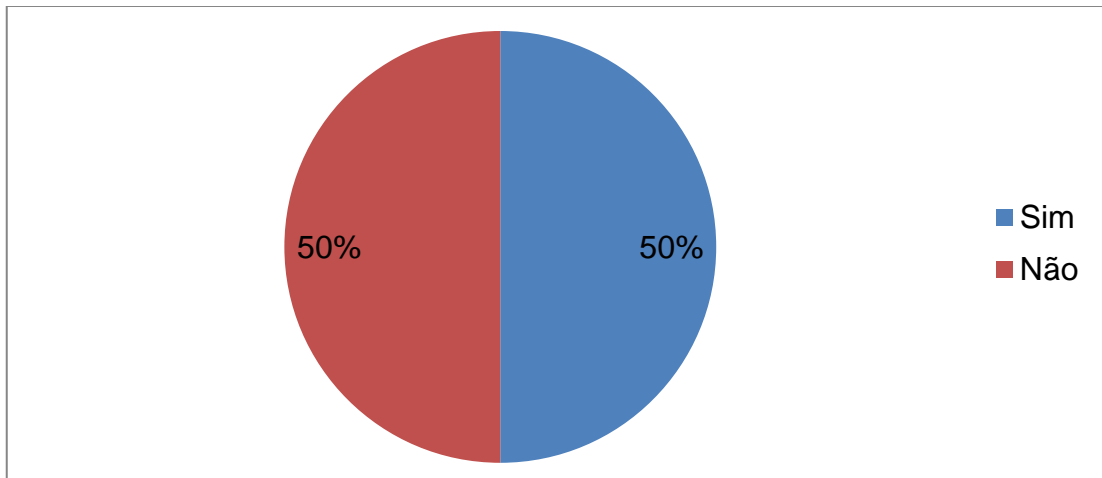
**Gráfico 4: A mulher, no mercado profissional de Guarapari, encontra barreiras para alcançar cargos de gerencia?**



**Fonte: Dados de Pesquisa**

De acordo com o gráfico 67% entre as gestoras pesquisadas responderam que sim, há barreiras para mulheres que buscam alcançar cargo de gerencia, enquanto que 33 % responderam que não há nenhum tipo de barreiras para que se alcance o cargo de gerencia dentro de uma empresa.

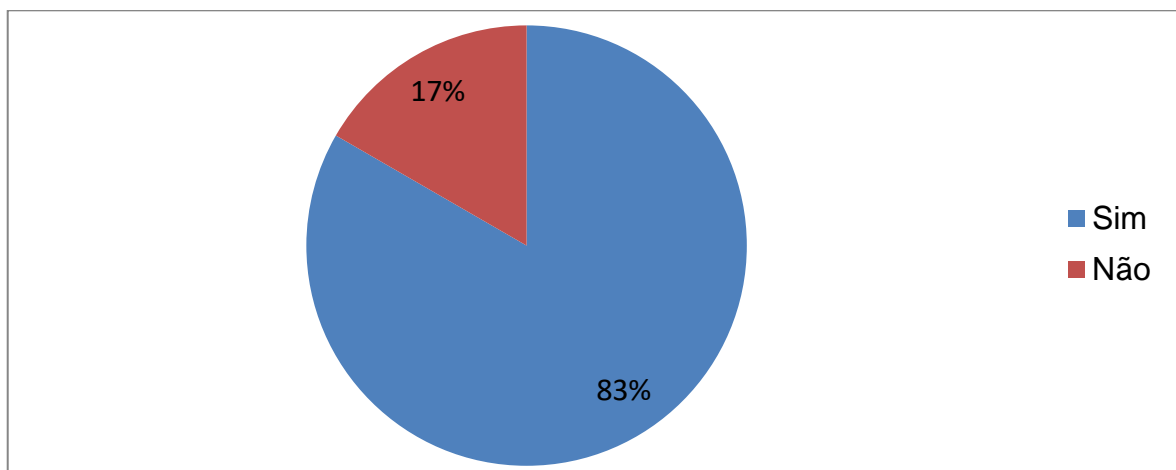
**Gráfico 5: No mercado de Trabalho de Guarapari, você tem visto casos de desigualdade de gêneros?**



**Fonte: Dados de Pesquisa**

Já neste gráfico percebe-se que 50% têm vistos casos de desigualdades no mercado de trabalho de Guarapari- ES, contra 50% que respondeu que não tem visto nada em relação à desigualdade.

**Gráfico 6: Clientes homens já se mostraram indiferentes devido ao fato de a gerente ser mulher?**



**Fonte: Dados de Pesquisa**

Neste gráfico focou-se na relação do cliente com a gestora, 83% respondeu que houve indiferença da parte dos clientes masculinos ao saber que a gerente era mulher; 17% dizem que não houve nenhuma indiferença da parte dos clientes.

Estes são os resultados da pesquisa realizada com 6 gestoras de concessionárias em Guarapari-Es, com os resultados apresentados em gráficos.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este trabalho explorou a questão da desigualdade e a mulher como gestora. A contextualização foi alcançada por meio de pesquisa bibliográfica a qual foi complementada pela realização da pesquisa qualitativa cujos dados foram gerados por meio da aplicação de questionário para as gestoras de concessionárias na cidade de Guarapari, localizada no Espírito Santo.

Considerando a problemática estabelecida, de que a desigualdade interfere na inserção da mulher no mercado de trabalho, as considerações finais indicaram que por mais que as mulheres estejam inseridas no mercado e conquistando cargos de gerencia dentro de uma empresa, a desigualdade está presente. Mesmo que de forma oculta, ainda há certa resistência do gênero masculino ao se deparar com mulheres em cargos de gestoras, porém observou-se na pesquisa que os mesmos se respeitam e mantêm a hierarquia.

Em todas as questões aplicadas no questionário, referindo-se a desigualdade de gêneros, em relação ao setor de trabalho, as respostas indicaram que existe desigualdade no mercado de trabalho na cidade de Guarapari. Ou seja, estes dados não são diferentes da realidade do Brasil e do Mundo, onde as mulheres sofrem com a desigualdade, não só no que diz respeito à desigualdade profissional, mas também pessoal e social. A desigualdade mesmo que de forma indireta, ainda existe e prejudica a inserção da mulher na atividade profissional.

Conforme pesquisado, observou-se que mulheres mais maduras com idade entre 35 a 45 anos ocupavam o cargo de gestora dentro destas concessionárias, e que mesmo assim elas sofreram com a desigualdade no local de trabalho, tendo dificuldade de gerenciar as indiferenças de clientes masculinos, porém a hierarquia é respeitada.

De acordo com os resultados das amostras a desigualdade interfere na inserção da mulher e no crescimento dentro de uma organização.

Como sugestão de continuidade deste trabalho pode se analisar a desigualdade com gestoras de outros setores ou realizar uma pesquisa com mulheres sobre as dificuldades de conciliar trabalho e lar.

## REFERÊNCIAS

ASSIS, Rosiane Hernandes de. A inserção da mulher no mercado de trabalho. In: **CONVIBRA–CONGRESSO VIRTUAL BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO**. 2009. Disponível em: [http://www.convibra.org/2009/artigos/140\\_0.pdf](http://www.convibra.org/2009/artigos/140_0.pdf) Acesso em: 07 de Junho de 2017.

BAYLÃO, A inserção da Mulher no Mercado de Trabalho. Disponível em: <http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320175.pdf>> Acesso em: 20 out.2016

BIASOLI, Patrícia Klaser. Mulheres em cargos de gestão: dificuldades vinculadas ao gênero. **Indicadores Econômicos FEE**, v. 43, n.3, p.125-140,2016. Disponível em:<<http://revistas.fee.tche.br/index.php/indicadores/article/view/3672>> Acesso em 03 de Julho de 2017.

BRANDÃO, Álex Augusto Ribeiro. A Transformação da Mulher na Relação com o Trabalho. **PSICOLOGIAS**, v. 1, 2015. Disponível em:<[http://revistas.ufac.br:8081/revista\\_velho/index.php/psi/article/view/208](http://revistas.ufac.br:8081/revista_velho/index.php/psi/article/view/208)>. Acesso em: 26 de maio de 2017.

CABRAL, Francisco; DÍAZ, Margarita. Relações de gênero. **Secretaria Municipal de Educação de Belo Horizonte/Fundação Odebrecht, organizadores. Cadernos afetividade e sexualidade na educação: um novo olhar. Belo Horizonte: Editora Rona**, p. 142-50, 1998. Disponível em: <[http://www.adolescencia.org.br/upl/ckfinder/files/pdf/Relacoes\\_Genero.pdf](http://www.adolescencia.org.br/upl/ckfinder/files/pdf/Relacoes_Genero.pdf)>. Acesso em: 14 de Abril de 2017.

Céli Pinto, C. R. J. (2010). *Feminismo, história e poder*. Rev. Sociol. Disponível em : <<http://revistas.ufpr.br/rsp/article/view/31624>> Acesso em : 22 de Maio de 2017.

CERQUEIRA, Carla Braga. A Imprensa e a Perspectiva de Gênero. Quando elas são notícia no Dia Internacional da Mulher. **Observatório (OBS\*)**, v. 2, n. 2,

2008. Disponível em:<///D:/Documents/Material/artigos%20para%20email/101-847-1-PB.pdf>Acesso em: 30 de Junho de 2017

FRANKEL, LOIS P.; CARVALHO, MARIA ALAYDE. **Mulheres lideram melhor que homens**. Editora Gente, 2007.

GOMES, Almiraiva Ferraz. O outro no trabalho: mulher e gestão. **REGE Revista de Gestão**, v. 12, n. 3, p. 1-9, 2005. Disponível em <<http://www.ead.fea.usp.br/cad-pesq/arquivos/313.pdf>> Acesso em 13 Outubro de 2016.

KETS DE VRIES, Manfred F. R. **Liderança na empresa – como comportamento dos líderes afeta a cultura interna**. São Paulo: Atlas, 1997.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisa; amostragens e técnicas de pesquisa; elaboração, análise e interpretação de dados. In: **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisa; amostragens e técnicas de pesquisa; elaboração, análise e interpretação de dados**. 2012. p. 277-277. Disponível em: <[https://docente.ifrn.edu.br/olivianeta/disciplinas/copy\\_of\\_historia-i/historia-ii/china-e-india](https://docente.ifrn.edu.br/olivianeta/disciplinas/copy_of_historia-i/historia-ii/china-e-india)> Acesso em 13 de Junho de 2017.

PRAÇA, Fabíola Silva Garcia. METODOLOGIA DA PESQUISA CIENTÍFICA: ORGANIZAÇÃO ESTRUTURAL E OS DESAFIOS PARA REDIGIR O TRABALHO DE CONCLUSÃO. 2015. 16p. Disponível em: <<https://www.researchgate.net/publication/283467955>> Acesso em 13 de Junho de 2017.

PRESIDENCIA DA REPUBLICA. Casa Civil, sub chefia para assuntos Jurídicos. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>Acesso em 30 de junho de 2017.

PROBST, Elisiana Renata; RAMOS, Paulo. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **Santa Catarina: Instituto Catarinense de Pós-Graduação**, p. 1-8, 2003. Disponível em <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>> Acesso em 15 de Outubro de 2016.

POPADIUK, Silvio; MEINERT, Carlos Renato. A estratégia multimarcas como um fator de inovação em revenda de veículos novos. Universidade Federal de Santa

Catarina , v. 9, n. 18, 2007. Disponível em <  
<http://www.redalyc.org/html/2735/273520267004/>> acesso em 14 de Julho de 2017.

RAGO, Margareth. Feminismo e Subjetividade em Tempos Pós-Modernos.  
Disponível  
em:<[http://historiacultural.mpbnet.com.br/artigos.genero/margareth/RAGO\\_Margareth-Feminismo\\_e\\_subjetividade.pdf](http://historiacultural.mpbnet.com.br/artigos.genero/margareth/RAGO_Margareth-Feminismo_e_subjetividade.pdf)> Acesso em 20 de Maio de 2017.

ROSA, JULIANA GREBE. Homens e mulheres. 1983. Disponível  
em:<<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev04-11.pdf>> Acesso em 03 de  
Julho de 2017.

SANCHES, Solange; GEBRIM, Vera Lucia Mattar. O trabalho da mulher e as  
negociações coletivas. **Estudos avançados**, v. 17, n. 49, p. 99-116, 2003.  
Disponível em:<[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-40142003000300007&script=sci\\_arttext&lng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-40142003000300007&script=sci_arttext&lng=pt)> Acesso em 21 de Outubro de  
2017./

SOIHET, Rachel. A pedagogia da conquista do espaço público pelas mulheres e a  
militância feminista de Bertha Lutz. 2006. Disponível em:  
<<http://www.scielo.br/pdf/rbedu/n15/n15a07>>. Acesso em 03 de Junho de 2017.